

PROJETO DE LEI Nº , DE 2011

(Do Sr. Edson Pimenta)

Altera a Lei nº 11.788, de 2008, que disciplina o estágio do estudante, a fim de dispor sobre a obrigatoriedade de concessão de intervalo quando houver prorrogação da jornada de atividade, a opção de recebimento de auxílio-transporte em dinheiro ou tíquete, os recessos proporcionais e o período de sua concessão, o pagamento pela parte concedente do estágio das anuidades e demais taxas cobradas por entidades de classe ao estagiário e a autorização para a associação de estagiários.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Capítulo III da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 9º-A:

CAPÍTULO III

DA PARTE CONCEDENTE

.....

Art. 9º-A. No caso de a parte concedente exigir do estagiário a inscrição em órgãos de classe, deverá arcar com a anuidade e demais custos que a inscrição demandar.

Art. 2º Os artigos 10, 12 e 13 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 10

.....

§ 3º No caso da adoção da jornada acima da prevista no inciso I deste artigo, deverá ser concedido intervalo de, pelo menos, quinze minutos ao estagiário para descanso e refeição. (NR)

Art. 12

.....

§ 3º O estagiário poderá optar pelo recebimento do auxílio-transporte em dinheiro ou tíquete. (NR)

Art. 13.....

.....

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a um ano, na proporção de dois dias e meio por mês trabalhado ou fração.

§ 3º O recesso, com base na ponderação de interesses, poderá ser gozado a qualquer tempo desde que dentro da vigência do contrato. (NR)

Art. 3º O Capítulo IV da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 14-A:

CAPÍTULO IV

DO ESTAGIÁRIO

.....

Art. 14-A. É lícita a associação de estagiários para fins de negociação junto à parte concedente, organização da classe em si e para efetuar denúncias de descumprimento da presente lei em nome de toda a classe perante o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e demais órgãos fiscalizadores.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, alterou alguns dispositivos relacionados ao estágio de estudantes como, por exemplo, o recesso dos estagiários e a diminuição da jornada na semana de avaliações.

Tal norma define os parâmetros das contratações de estagiários que devem observar em resumo:

- Carga horária limitada a seis horas por dia e trinta horas semanais;

Recesso remunerado de trinta dias a cada doze meses de estágio na mesma empresa ou proporcional ao período trabalhado se menos de um ano (a rescisão antecipada do contrato de estágio, independentemente da iniciativa, preserva o direito do estagiário quanto ao recesso remunerado);

Tempo máximo de estágio na mesma empresa de dois anos, exceto quando tratar-se de estagiário portador de deficiência;

Carga horária reduzida pelo menos à metade, nos períodos de avaliação, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante, se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais;

Remuneração e concessão de auxílio-transporte compulsórias, exceto nos casos de estágios obrigatórios;

Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma. Estágio não obrigatório é o desenvolvido livremente como atividade opcional e, neste caso, as horas de estágio serão acrescidas à carga horária regular e obrigatória, quando tal previsão integrar o currículo acadêmico do curso;

O capital segurado do Seguro de Acidentes Pessoais, cujo número da apólice e nome da seguradora precisam constar do contrato de estágio, deve ser compatível com os valores de mercado;

Um supervisor de estágio poderá supervisionar até dez estagiários;

Exclusivamente para estagiários de nível médio regular (2º grau/colegial) deverá ser observada a seguinte proporcionalidade de contratações: I - De 1 a 5 empregados: 1 estagiário; II - De 6 a 10 empregados: até 2 estagiários; III - De 11 a 25 empregados: até 5 estagiários; IV - Acima de 25 empregados, até 20% de estagiários.

Profissionais liberais com registros em seus respectivos órgãos de classe podem contratar estagiários.

Isto posto, podemos observar que, não obstante a boa intenção do legislador, referido diploma legal já entrou em vigor necessitando de ajustes legislativos, o que é compreensível, uma vez que o legislador, ao criar a norma, não é capaz de prever todas as diversas situações decorrentes daquela relação.

Por isso, tem-se ainda verificado, em determinados pontos, a má aplicação da referida norma, como no caso do recesso remunerado que, embora num primeiro momento não desse margem para interpretação diversa, em alguns lugares, vem sendo aplicada de modo contrário a *mens legis*.

É fato, portanto, que alguns assuntos deixaram de ser tratados pelo legislador e outros, apesar de observados, estão sendo aplicados de forma maliciosa pelas partes concedentes e, conseqüentemente, prejudicando o direito de milhares de estagiários.

Assim, cumpre ao legislador preencher as lacunas e corrigir os defeitos identificados na legislação em comento.

Importante ressaltar, também, que, no presente projeto de lei, tomamos o devido cuidado nas alterações propostas para que não onerem a empresa ou órgão de tal maneira que possa desestimular a contratação de estagiários. Apenas tentamos tratar os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades de modo a buscar uma igualdade material e aqui é indispensável recordarmos a lição de Rui Barbosa:

“A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à

desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade... Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.”¹

Com isso, o projeto busca alterar alguns dispositivos da Lei nº 11.788/2008, de modo a tornar mais clara a intenção do legislador e evitar, dessa forma, interpretação diversa da buscada quando da elaboração da norma e, ainda, criar outros institutos antes desconhecidos pela classe estagiária.

Enumeraremos a seguir as alterações propostas:

1.1. DO INTERVALO INTRAJORNADA

A limitação da jornada dos estagiários está disciplinada no art. 10 da Lei nº 11.788/2008, nos seguintes termos:

“Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.”²

¹ Disponível em: <http://pensador.uol.com.br/frase/MTIwMzQ3/>. Acessado em 12/05/2011.

² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acessado em 30/04/2011.

Percebe-se, portanto, que não há previsão de intervalo intrajornada para o estagiário, como é previsto para o empregado celetista (art. 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas), senão vejamos:

“Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”³ (Grifou-se)

Referido intervalo é definido pelo Professor Renato Saraiva como sendo “as pausas que ocorrem dentro da jornada diária de trabalho, objetivando o repouso e a alimentação do trabalhador”.⁴

Por outro lado, a Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, dispõe que:

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALI-MENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em 30/04/2011.

⁴ SARAIVA, Renato – **Direito do trabalho para concursos públicos** – 11. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 222.

REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (alterada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDEDRR 1226/2005-005-24-00.1) – Res. 159/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.”⁵ (Grifou-se)

O art. 14 da Lei de Estágio, por sua vez, prevê que “aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio”⁶.

Ora, se ao tratar do intervalo intrajornada estamos diante de um direito à higiene, saúde e segurança no trabalho nos termos da Orientação Jurisprudencial acima transcrita, devemos estendê-lo aos estagiários.

Assim, fazendo uma analogia ao regramento já existente na Consolidação das Leis Trabalhistas e com base na disposição do art. 14 da Lei nº 11.288/2008 e da Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, pretende-se a criação de um

⁵ http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html. Acessado em 30/04/2011.

⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acessado em 30/04/2011.

intervalo intrajornada obrigatório de 15 minutos para as jornadas de estágio superior a 4 horas, por se tratar de regras ligadas à saúde do trabalhador (leia-se trabalhador em sentido amplo).

Por isso, estamos sugerindo a inclusão de um § 3º ao art. 10 da Lei nº 11.788/2008, nos seguintes termos:

§ 3º No caso da adoção da jornada acima da prevista no inciso I do presente artigo, deverá ser concedido intervalo de pelo menos 15 minutos ao estagiário para descanso e refeição.

1.2. DA POSSIBILIDADE DO PAGAMENTO DO AUXÍLIO-TRANSPORTE EM DINHEIRO QUANDO O ESTAGIÁRIO NÃO SE UTILIZAR DE TRANSPORTE PÚBLICO

Em que pese o vale-transporte não se confundir com o auxílio-transporte previsto no art. 12 da Lei nº 11.788/2008, é importante, neste ponto, analisar a legislação que trata do tema, bem como a natureza jurídica para uma melhor compreensão do referido benefício.

Com relação à natureza jurídica, a jurisprudência já se pacificou no sentido de entender o vale-transporte como sendo uma verba indenizatória. Confira-se:

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA CUNHO INDENIZATÓRIO. "Sua natureza jurídica é de benefício alimentar, de cunho indenizatório, com a finalidade de preservar a saúde dos empregados, não devendo o Poder Judiciário inibir a concessão do benefício, com decisões que penalizem os empregadores, dificultando o relacionamento social entre as categorias o que, em última análise, acabará prejudicando os trabalhadores no futuro" (Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran - Revisor). ACORDO JUDICIAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. VALE-TRANSPORTE. PARCELA INDENIZATÓRIA NÃO-INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. O vale-transporte ostenta natureza indenizatória e não salarial, pois o seu objetivo não é retribuir o empregado, mas viabilizar a prestação laboral. Dessa forma, não incide sobre a parcela a

*contribuição previdenciária, a teor do inciso I, do art. 28 da Lei 8.212/91.*⁷ (Grifou-se).

A Lei nº. 7.418/85, que institui o vale-transporte, logo em seu artigo 1º estabelece o seguinte:

*"Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado **para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.**"*⁸

Nota-se que a lei é bem específica no que diz respeito à utilização do vale-transporte, prevendo que o mesmo deverá ser utilizado por meio do sistema de transporte coletivo público.

A dúvida surge, porém, quando referido auxílio é pago em dinheiro, o que tem gerado controvérsia no meio jurídico.

Nesse sentido, o próprio Supremo Tribunal Federal já se manifestou a respeito do tema admitindo, por maioria de votos, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Joaquim Barbosa, o pagamento do vale-transporte tanto em tíquete como em dinheiro e, ainda, explicitando que, em ambos os casos, a natureza do vale-transporte é indenizatória e sobre o mesmo não há qualquer reflexo trabalhista ou fiscal (RE 478410).

O que se pretende, portanto, é incluir um parágrafo no art. 12 da Lei nº 11.788/2008 para que fique clara a possibilidade do pagamento do auxílio-transporte em pecúnia, evitando-se a prática de algumas empresas que somente disponibilizam referido auxílio por meio de tíquetes.

-(ACHO MELHOR RETIRAR PORQUE AO ESTAGIÁRIO COM CARRO NÃO SERÁ CONCEDIDO O AUXÍLIO-TRANSPORTE). Para resolver tal impasse, sugere-se o acréscimo do seguinte § 3º ao art. 12 da Lei do Estágio:

⁷ TRT 10ª Região; Processo: 01106-2009-012-10-00-2 RO (Acórdão 1ª Turma); Relatora: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães; Julgado em: 05/10/2010; Publicado em: 15/10/2010 no DEJT.

⁸ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm. Acessado em 09/05/2011.

Art. 12.....

.....

§ 3º O estagiário poderá optar pelo recebimento do auxílio-transporte em dinheiro ou tíquete.

Assim, a inclusão de tal dispositivo servirá para tornar a legislação mais atual e para atender aos anseios de inúmeros estagiários que inutilizam seu auxílio-transporte por questões procedimentais, ou seja, em decorrência da forma como é pago referido benefício.

1.3. DO RECESSO REMUNERADO

O recesso remunerado para os estagiários somente foi positivado com a entrada em vigor da Lei nº 11.788/2008, o que é um disparate, haja vista que o descanso está ligado à saúde e ao lazer dos que exercem atividade produtiva ou criativa, seja por qual vínculo for.

Aqui merece destaque a colocação do Professor Sérgio Pinto Martins sobre a questão das férias:

*“As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente. **Os estudos da medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo.** Sabe-se que, após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado já não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. Pode-se, ainda, dizer, em relação às férias, que elas são um complemento ao descanso semanal remunerado.*

Nas férias, o interesse não é apenas do trabalhador, que quer gozá-las, mas também do Estado, que pretende que o obreiro usufrua. Trata-se de verdadeiro direito do empregado, irrenunciável, tendo caráter eminentemente higiênico.”⁹ (Grifou-se)

Apesar da transcrição acima, não se pretende aqui fazer confusão entre os institutos das férias e do recesso remunerado, sendo este último o aplicado ao estagiário. Serviu-se tão somente para elucidar a questão do descanso ligado à saúde do trabalhador.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto – **Direito do trabalho** – 25. ed. – São Paulo: Atlas, 2009. p. 555.

O artigo XXIX da Declaração Universal dos Direitos do Homem tratou do tema dispondo que *“Toda pessoa tem direito ao descanso e à remuneração, especialmente a uma limitação racional das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”*

Apesar de num primeiro momento o texto da lei não dar margem para interpretação diversa, o fato é que inúmeras empresas vêm interpretando a lei de forma maliciosa e diversa da *mens legis*, adotando um período aquisitivo de um ano para a concessão do citado direito, fazendo uma analogia ao instituto das férias.

O período aquisitivo é bem tratado na obra Direito do Trabalho, de autoria do festejado Professor Sérgio Pinto Martins. Confira-se:

*“Para o empregado ter direito às férias, há necessidade de cumprir um período que é denominado aquisitivo daquele direito. Assim, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho do empregado é que haverá o direito às férias, ou seja, houve o cumprimento da condição, do interstício legal para sua concessão”.*¹⁰

Ocorre que a Lei que disciplina o Estágio não trata do instituto férias, e tanto é assim que não utilizou este termo, tampouco garantiu o adicional de 1/3 previsto constitucionalmente, dentre outros direitos ligados às férias.

De outro lado, o mesmo diploma legal, em seu art. 11, dispõe que **“A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos**, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.”¹¹ (Grifou-se).

Logo, resta clara a discrepância na prática que vem sendo adotada, pois, caso se exija um período aquisitivo de um ano para concessão do recesso, em dois anos (período máximo para se estagiar na mesma empresa, repita-se) o estagiário iria usufruir tão somente 30 dos 60 dias a que teria direito. Veja que o direito lhe é tolhido pela metade.

Portanto, neste ponto, pretende-se a alteração legislativa de modo a inibir a prática que vem sendo adotada por diversas empresas e

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto – **Direito do trabalho** – 25. ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

¹¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acessado em 30/04/2011.

órgãos com relação ao recesso remunerado do estagiário. Para tanto, sugere-se a substituição do texto normativo do § 2º e a inclusão de § 3º ao art. 13, nos seguintes termos:

*§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano, **na proporção de 2,5 dias por mês trabalhado ou fração.***

*§ 3º **Não há que se falar em período aquisitivo para a concessão do recesso, podendo, com base na ponderação de interesses, ser gozado a qualquer tempo desde que dentro da vigência do contrato.*** (Grifaram-se as alterações e inclusões)

O texto do § 3º justifica-se na medida em que o estagiário pode não ter interesse em renovar o contrato, por não achar mais viável a continuação do estágio. Por isso, a concessão deverá se dar dentro do período contratual de modo a não prejudicar o estagiário. Por exemplo, caso a empresa firme contratos de seis meses, não é razoável obrigar o estagiário a tirar seu recesso somente após um ano, até porque, findo o prazo contratual, o estudante pode não ter interesse em renová-lo. Contudo, caso o estudante pretenda continuar estagiando, deve se utilizar o método da ponderação dos interesses para chegarem a um denominador comum.

Há que se destacar, ainda, que o descanso periódico é um direito fundamental ligado ao lazer (artigo 6º da Carta Magna) e, como visto, à saúde, devendo se ter em mente que deverá ser usufruído pelo estagiário e não convertido em dinheiro, vez que sua finalidade não é a de aumentar a renda do estagiário, mas proporcionar o descanso e o lazer, além de preservar sua saúde.

Otávio Amaral Calvet, ao tratar do tema nos ensina que:

“(...) a visão tradicional do lazer como gozo de tempo livre, que configura apenas um dos aspectos desse multifacetado direito fundamental, sua eficácia irradiante determina a interpretação de que os períodos de descanso do empregado sejam tidos por indisponíveis, já que além de

garantir sua saúde, aspecto este já largamente reconhecido em nossa cultura jurídica, promovem o direito ao lazer.”¹²

Assim, resta claro que referido direito ao descanso ultrapassa a questão econômica, possuindo *status* de direito fundamental ligado à saúde e ao lazer, só devendo ser indenizado em situações de rompimento do vínculo de forma inesperada ou quando o caso concreto assim exigir, ou seja, em caráter de excepcionalidade.

1.4. DO PAGAMENTO DAS INSCRIÇÕES E ANUIDADES EM ENTIDADES DE CLASSE

O *caput* do artigo 9º da Lei nº 11.788/2008 assim dispõe:

“Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: (...)”

Ocorre que, em diversas empresas e escritórios, é exigida do estagiário a inscrição nos quadros da entidade de classe, para que possa exercer alguns atos privativos de inscritos.

É o caso dos escritórios de advocacia que exigem do estagiário a inscrição nos quadros da OAB, na qualidade de estagiário. No Distrito Federal, por exemplo, no presente ano (2011), somente a anuidade do estagiário está no valor de R\$ 387,00, fora a taxa de emissão de carteirinha, entre outras cobradas.

Dessa forma, o estagiário desembolsa por ano, em média, o valor de uma bolsa mensal para pagamento de inscrições nas entidades de classe. Ora, considerando que o estagiário não recebe uma 13ª bolsa-auxílio, sobra-lhe apenas 11 meses de remuneração, o que não é razoável.

Assim, levando-se em conta que o principal interessado em que o estagiário possua referida inscrição no órgão de classe é a parte concedente e considerando-se, também, a impossibilidade de cumulação de

¹² CALVET, Otávio Amaral – **A eficácia horizontal imediata do direito ao lazer nas relações de trabalho**, 1ª edição, Rio de Janeiro: LTr, 2006. págs. 89 a 117.

estágios, tendo, portanto, exclusividade com relação aos serviços privativos de inscritos, o pagamento pela parte concedente do estágio é medida que se impõe.

Há que se observar, ainda, que, se houver a rescisão antecipada do estágio e a parte concedente já tiver efetuado o pagamento das mensalidades até o fim do contrato, os valores deverão ser restituídos de forma proporcional pelo estagiário.

Sugere-se, portanto, a inclusão de um artigo nos seguintes termos:

Art. 9º-A. No caso da parte concedente exigir do estagiário a inscrição em órgãos de classe, deverá arcar com a anuidade e demais custos que a inscrição demandar.

Parágrafo único. Caso ocorra a rescisão antecipada do contrato por iniciativa de quaisquer das partes, o estagiário fica obrigado a restituir os valores das parcelas eventualmente adiantados pela parte concedente do estágio.

Assim, referida inclusão na legislação se mostra relevante na medida em que a parte concedente é a principal interessada em que o estagiário tenha a inscrição no órgão da classe, de modo a melhor desempenhar as tarefas e segundo seus interesses.

1.5.DA ASSOCIAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

Neste ponto, sugere-se a criação de um novo artigo na lei que trate da possibilidade da criação de Associações de Estagiários.

Assim como numa relação de emprego, é de suma importância que os estagiários tenham sua representatividade, tanto para intermediações junto à parte concedente quanto para organização da classe em si.

Há que se considerar o número expressivo de estagiários existentes no país, seja em órgãos públicos ou na iniciativa privada, sendo claro os benefícios que uma associação representativa poderia trazer.

Em uma grande empresa que possua, no corpo de trabalhadores, 100 estagiários, por exemplo, caso esta venha a descumprir determinado artigo da Lei de Estágio, como o art. 13 que assegura ao

estagiário o recesso remunerado, seria temerário que um estagiário fosse pleitear isoladamente referido direito em benefício dos demais, sob pena de sofrer possíveis retaliações, inclusive com seu desligamento da empresa.

Na hipótese acima, caso os estagiários possuíssem uma associação, esta notificaria a empresa alertando que o recesso é um direito assegurado legalmente. Se o desrespeito à lei perdurasse, seria enviada uma comunicação formal para o Ministério do Trabalho e Emprego para que fossem tomadas as providências cabíveis, podendo ser aplicada, inclusive, a sanção prevista no art. 15, §1º, da Lei nº 11.788/2008, que assim dispõe:

“Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.”¹³ (Grifou-se)

Há ainda outras inúmeras vantagens para a organização dos estagiários por meio de uma associação, como elaboração de eventos, caminhadas beneficentes, palestras com os mais diversos temas, acesso ao trabalho etc.

Destaque-se que o que se pretende é apenas deixar consignado na lei algo que já é assegurado constitucionalmente, precisamente no art. 5º, inciso XVII, da Carta Magna:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

¹³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acessado em 30/04/2011.

(...)

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; (...).¹⁴ (Grifou-se)

Importante também ressaltar a dimensão negativa do direito à associação, que traduz a ideia de que não há qualquer obrigação de vinculação sendo, portanto, uma faculdade do estudante. No mesmo sentido já se manifestou o Supremo Tribunal Federal:

*“A primeira Constituição política do Brasil a dispor sobre a liberdade de associação foi, precisamente, a Constituição republicana de 1891, e, desde então, essa prerrogativa essencial tem sido contemplada nos sucessivos documentos constitucionais brasileiros, com a ressalva de que, somente a partir da Constituição de 1934, a liberdade de associação ganhou contornos próprios, dissociando-se do direito fundamental de reunião, consoante se depreende do art. 113, § 12, daquela Carta Política. Com efeito, a liberdade de associação não se confunde com o direito de reunião, possuindo, em relação a este, plena autonomia jurídica (...). Diria, até, que, sob a égide da vigente Carta Política, intensificou-se o grau de proteção jurídica em torno da liberdade de associação, na medida em que, ao contrário do que dispunha a Carta anterior, nem mesmo durante a vigência do estado de sítio se torna lícito suspender o exercício concreto dessa prerrogativa. (...) Revela-se importante assinalar, neste ponto, que a liberdade de associação tem uma dimensão positiva, pois assegura a qualquer pessoa (física ou jurídica) o direito de associar-se e de formar associações. **Também possui uma dimensão negativa, pois garante a qualquer pessoa o direito de não se associar, nem de ser compelida a filiar-se ou a desfiliar-se de determinada entidade.** Essa importante prerrogativa constitucional também possui função inibitória, projetando-se sobre o próprio Estado, na medida em que se veda, claramente, ao Poder Público, a possibilidade de interferir na intimidade das associações e, até mesmo, de dissolvê-las, compulsoriamente, a não ser mediante regular processo judicial. (ADI 3.045, voto do Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 10-8-2005, Plenário, DJ de 1º-6-2007.)”*¹⁵ (Grifou-se)

¹⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em 30/04/2011.

¹⁵ Constituição e o Supremo - Versão Completa: STF - Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/constituicao.asp>. Acessado em 30/4/2011.

Para tanto, sugere-se a inclusão do seguinte texto em nosso ordenamento jurídico:

Art. 14-A. É lícita a associação de estagiários para fins de negociação junto à parte concedente, organização da classe em si e para efetuar denúncias de descumprimento da presente lei em nome de toda a classe perante o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e demais órgãos fiscalizadores.

Como dito, referida associação se mostra especialmente relevante no momento em que o estagiário, buscando o cumprimento da norma, seja identificado individualmente, o que pode gerar represália por parte da empresa ou órgão concedente.

Assim, para uma melhor comunicação entre a classe de estagiários e a parte concedente do estágio, bem como para uma melhor organização da classe em si, uma associação se mostra um ótimo e eficaz caminho no que tange às negociações e pleitos junto à empresa/órgão concedente.

Dessa forma, por acreditarmos que as alterações ora propostas na Lei nº 11.788/2008 visam torná-la mais atual, de modo a atender os anseios da classe estagiária, bem como melhor regulamentar esta relação tão presente nos órgãos públicos e na iniciativa privada, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2011.

Deputado EDSON PIMENTA